



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

HUBUNGAN REGULASI DIRI DAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KONFLIK PERAN PADA PENGURUS INTI DEWAN EKSEKUTIF MAHASISWA (DEMA) FAKULTAS SE-UIN SUSKA RIAU

SKRIPSI



Oleh :

TRI WAHYU HIDAYATNO

11361103604

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2019

**HUBUNGAN REGULASI DIRI DAN IKLIM ORGANISASI
DENGAN KONFLIK PERAN PADA PENGURUS INTI DEWAN
EKSEKUTIF MAHASISWA (DEMA) FAKULTAS SE-UIN
SUSKA RIAU**

SKRIPSI

Diajukan guna memenuhi syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana

Psikologi

Oleh :

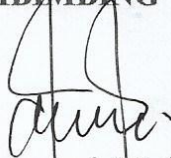
**TRI WAHYU HIDAYATNO
NIM. 11361103604**

**Telah diterima dan disetujui untuk dimunaqasahkan dalam sidang panitia
ujian sarjana strata satu (S1) Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri**

Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru, 01 Agustus 2019

PEMBIMBING



**Linda Aryani, M. Si
NIP. 197402122007102002**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAS SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2019

PENGESAHAN PENGUJI

Skripsi yang ditulis oleh:

Nama Mahasiswa : TRI WAHYU HIDAYATNO

NIM : 11361103604

Judul Skripsi : Hubungan Regulasi Diri dan Iklim Organisasi dengan Konflik Peran pada Pengurus Inti Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Fakultas se-UIN SUSKA RIAU.

Telah dipertahankan di depan panitia ujian Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan disetujui untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) Psikologi.

Diuji pada :

Hari/ Tanggal : Kamis /15 Agustus 2019

Bertepatan dengan : 14 Dhu'l-Hijjah 1440 H

TIM PENGUJI

Ketua,

()

Dr.Hj. Zulhidah, M.Pd
NIP. 1966423199403 2001

Sekretaris,

()

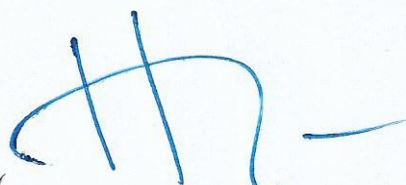
Linda Aryani, M.Si
NIP. 19740212200710 2002

Penguji I,

()

Adfadia Mera, M.A
NIK. 130611033

Penguji II,

()

Dr. Harmaini, M.Si
NIP. 19720724200701 1019

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSEMBAHAN

Saya persembahkan karya ini, untuk kedua orang tua saya yang tercinta. Yang telah mendidik saya sampai menjadi seperti sekarang ini, yang selalu senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu setia mendukung dalam perjalanan hidup saya, dan yang selalu memanjatkan doa untuk saya dalam setiap sujudnya.

(Teruntuk Orang Tua tercinta)

Afri Jonnedi (alm)

dan

Del Asni

Terima kasih untuk segalanya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

MOTTO

“Setiap permasalahan bukan untuk diperdebatkan, jika kita mampu mengontrol diri. Maka setiap permasalahan akan selesai dengan baik.”

(Tri Wahyu Hidayatno)

“Satu-satunya batasan untuk meraih mimpi kita adalah keragu-raguan kita akan hari ini. Marilah kita maju dengan keyakinan yang aktif dan kuat”

(Franklin Roosevelt)

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

KATA PENGANTAR

Assalammualaikum Warahmattullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur penelitiucapkan kepada Allah SWT atas segala karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul “Hubungan Regulasi Diri dan Iklim Organisasi dengan Konflik Peran pada Mahasiswa Pengurus Inti Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas (UKMF) se-uin suska riau”. Shalawat dan salam tidak lupa peneliti haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, Berkat rahmat Beliau kita dapat merasakan dunia yang penuh dengan ilmu pengetahuan ini. Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dengan sebaik-baiknya serta penuh dengan rasa ikhlas sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terimakasih peneliti khususnya untuk:

1. Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Bapak Prof. Dr. H. Ahmad Mujahidin, M.A., beserta jajarannya.
Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
Bapak Dr. Yasmaruddin Bardansyah, Lc. M.A., selaku Wakil Dekan I, Ibu Dr. Zulhiddah, M.Pd., selaku Wakil Dekan II, Ibu Dr. Nurhasnawati, M.Pd., selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ibu Adfadia Mera, M.A selaku Penasehat Akademik sekaligus penguji I, terimakasih atas dukungan dan bimbingan yang diberikan kepada penulis dari awal hingga akhir perkuliahan.

Ibu Linda Aryani, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa membantu memberikan semangat, kritik dan saran, memberikan ilmu yang tidak didapatkan di dalam kelas serta selalu senantiasa mendengarkan keluh kesah dalam menyelesaikan skripsi ini.

Terimakasih sebanyak-banyaknya kepada Ibu Dr. Zulhiddah, M.Pd., selaku ketua penguji. Terimakasih atas masukan dan saran yang telah diberikan demi kemajuan skripsi ini.

7. Bapak Dr. Harmaini, M.Si selaku penguji II terimakasih atas masukan, pemikiran dan saran yang telah diberikan kepada penulis demi kemajuan skripsi ini.

8. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi peneliti selama perkuliahan.

Seluruh Staf Akademik, Umum, Tata Usaha, Perpustakaan dan Staf lainnya yang ada di Fakultas Psikologi terimakasih telah memberikan bantuan dalam bentuk administrasi.

Terimakasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua peneliti, Ayahanda Afri Jonnedi (alm) dan Ibunda Del Asni yang telah memberikan kasih sayang, motivasi, semangat serta untaian do'a kepada peneliti sehingga peneliti mampu menyelesaikan perkuliahan ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Terimakasih banyak kepada bapak Ervanjoni, yang mana telah memberikan semangat dan masukan selama menjalankan perkuliahan.
2. Saudara-saudaraku Mbak Iya, Pak Ijal, Mas Bay, Kak Putri dan Miatun, Serta kepada ponakan-ponakan yang tercinta, Shaky, Ghazy, Arfan dan Ghani yang telah memberikan kasih sayang, dan semangat.
3. Abang Aulia, S.Psi , Rahimi, S.Psi yang telah memberikan dukungan moril dan apapun untuk penulis sehingga penulis lancar dan aman terkendali selama masa perkuliahan.
14. Teman-teman satu angkatan 2013 terkhusus, Winta Dela, Dwi Mustika, Ifo, Faris, Robby jon, Nanda, Lintang, Piko, Bambang, Imam, Adonk, Ajo Fuad dan teman-teman seangkatan lokal A, B, C, D, E, F, G, H, I, J dll yang tidak bisa disebutkan satu persatu saya ucapkan terimakasih.
15. Sahabat-sahabat organisasiku, Jendral Miardi, Uda Ezi, Ayah Ipier, Bang Totot, Bang Kemas, Bang Dian, Bang Azra, Bang Robby Zahara dan yang tidak bisa disebutkan satu-persatu, terimakasih buat segala masukan dan ilmu serta pengalaman yang diberikan.
16. Pengurus PERSEPSI dan KSMP serta seluruh keluarga besar mahasiswa UiN Suska Riau. Terima kasih atas kerjasama dan pengorbanannya selama ini. Jangan berhenti untuk mengasah bakat dan memberikan prestasi bagi kampus kita tercinta.
- Adik-adik tingkat Yudi, Koko, Arief, Yoga, Yogi, Fatur, Lian, Tengku, Rudi, Feri, Beni, Arif, Rifqi, Muslim, Tata, Ama, dwiwi dkk dan banyak lagi yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lainnya yang selalu memberikan suport, agar penulis bisa cepat menyelesaikan skripsi ini.

Tiada makhluk yang sempurna di dunia ini termasuk penulis yang pastinya tak luput dari salah dan khilaf. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun demi sebuah kesempurnaan sangat penulis harapkan dari para pembaca. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat dalam pengetahuan bagi perkembangan keilmuan psikologi.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, Agustus 2019

Penulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

| | |
|---|---------------|
| PEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING | i |
| PEMBAR PENGESAHAN PENGUJI | ii |
| PERSEMBAHAN..... | iii |
| MOTTO | iv |
| KATA PENGANTAR..... | v |
| DAFTAR ISI..... | vi |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR LAMPIRAN | xi |
| ABSTRAK | xii |
| BAB I : PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 8 |
| C. Tujuan Penelitian | 8 |
| D. Keaslian Penelitian | 9 |
| E. Manfaat Penelitian | 10 |
| BAB II: LANDASAN TEORI..... | 11 |
| A. Konflik Peran..... | 11 |
| 1. Pengertian Konflik Peran..... | 11 |
| 2. Jenis-Jenis Konflik Peran..... | 12 |
| 3. Dimensi-dimensi Konflik Peran | 13 |
| 4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Konflik Peran..... | 15 |
| B. Regulasi Diri | 17 |
| 1. Pengertian Regulasi Diri..... | 17 |
| 2. Fase-Fase Regulasi Diri..... | 18 |
| 3. Aspek-Aspek Regulasi Diri..... | 21 |
| C. Iklim organisasi | 22 |
| 1. Definisi Iklim organisasi | 22 |
| 2. Dimensi iklim organisasi | 24 |
| D. Kerangka Pemikiran | 26 |
| E. Hipotesis | 29 |
| BAB III : METODE PENELITIAN..... | 30 |
| A. Desain Penelitian | 30 |
| B. Variabel Penelitian | 30 |
| C. Definisi Operasional | 30 |
| 1. Konflik Peran..... | 30 |
| 2. Regulasi Diri..... | 31 |
| 3. Iklim Organisasi | 31 |



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| | |
|---|-----------|
| D. Populasi Penelitian | 31 |
| E. Sampel penelitian..... | 32 |
| F. Metode Pengumpulan Data | 33 |
| 1. Alat Ukur | 33 |
| a. Skala Konflik Peran | 33 |
| b. Skala Regulasi Diri | 34 |
| c. Skala Iklim Organisasi | 35 |
| 2. Uji Coba Alat Ukur | 35 |
| a. Uji Validitas | 36 |
| b. Uji Daya Beda Aitem | 36 |
| c. Uji Reliabilitas | 40 |
| G. Analisis Data | 41 |
| BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 42 |
| A. Pelaksanaan Pengumpulan Data | 42 |
| 1. Hasil Uji Normalitas | 42 |
| 2. Hasil Uji Linieritas | 43 |
| 3. Hasil Uji Multikolineritas | 44 |
| B. Hasil Uji Hipotesis | 45 |
| C. Kategorisasi Data Penelitian | 46 |
| D. Pembahasan | 51 |
| BAB V : PENUTUP | 55 |
| A. Kesimpulan | 55 |
| B. Saran | 55 |
| DAFTAR PUSTAKA | 57 |
| LAMPIRAN | 60 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1 Daftar DEMA fakultas Seluruh UIN SUSKA..... | 2 |
| Tabel 3.1 Jumlah Pengurus Inti DEMA fakultas UIN SUSKA RIAU..... | 32 |
| Tabel 3.2 <i>Blue Print</i> Skala <i>Tryout</i> Konflik Peran..... | 34 |
| Tabel 3.3 <i>Blue Print</i> Skala <i>Tryout</i> Regulasi Diri..... | 34 |
| Tabel 3.4 <i>Blue Print</i> Skala <i>Tryout</i> Iklim Organisasi..... | 35 |
| Tabel 3.5 <i>Blue Print</i> Hasil Uji Daya Beda Aitem Skala Konflik Peran..... | 37 |
| Tabel 3.6 <i>Blue Print</i> Hasil Uji Daya Beda Aitem Skala Regulasi Diri..... | 38 |
| Tabel 3.7 <i>Blue Print</i> Hasil Uji Daya Beda Aitem Skala Iklim Organisasi..... | 39 |
| Tabel 3.8 <i>Blue Print</i> Skala Penelitian Konflik Peran..... | 39 |
| Tabel 3.9 <i>Blue Print</i> Skala Penelitian Regulasi Diri..... | 40 |
| Tabel 3.10 <i>Blue Print</i> Skala Penelitian Iklim Organisasi..... | 40 |
| Tabel 4.1 Uji Normalitas..... | 43 |
| Tabel 4.2 Uji Linieritas..... | 44 |
| Tabel 4.3 Uji Multikolineritas..... | 44 |
| Tabel 4.4 Uji Regresi Berganda (<i>Multi Regression</i>)..... | 45 |
| Tabel 4.5 Besaran Sumbangan Efektif..... | 46 |
| Tabel 4.6 Uji Korelasi..... | 46 |
| Tabel 4.7 Gambaran Hipotetik Variabel Konflik Peran..... | 47 |
| Tabel 4.8 Gambaran Empirik Variabel Konflik Peran..... | 47 |
| Tabel 4.9 Kategorisasi Konflik Peran..... | 47 |
| Tabel 4.10 Gambaran Hipotetik Variabel Regulasi Diri..... | 48 |
| Tabel 4.11 Gambaran Empirik Variabel Regulasi Diri..... | 48 |
| Tabel 4.12 Kategorisasi Regulasi Diri..... | 49 |
| Tabel 4.13 Gambaran Hipotetik Variabel Iklim Organisasi..... | 50 |
| Tabel 4.14 Gambaran Empirik Variabel Iklim Organisasi..... | 50 |
| Tabel 4.15 Kategorisasi Iklim Organisasi..... | 50 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|------------|--------------------------------------|
| Lampiran A | Lembar Validasi |
| Lampiran B | Skala <i>Try Out</i> |
| Lampiran C | Tabulasi Data <i>Try Out</i> |
| Lampiran D | Hasil Uji Validitas Dan Realibilitas |
| Lampiran E | Skala Penelitian |
| Lampiran F | Tabulasi Data Penelitian |
| Lampiran G | Hasil Uji Normalitas |
| Lampiran H | Hasil Uji Linieritas |
| Lampiran I | Hasil Uji Hipotesis |
| Lampiran J | Surat Pelengkap Penelitian |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

HUBUNGAN REGULASI DIRI DAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KONFLIK PERAN PADA PENGURUS INTI DEWAN EKSEKUTIF MAHASISWA (DEMA) FAKULTAS SE-UIN SUSKA RIAU

Oleh:

Tri Wahyu Hidayatno

Triwahu_hn11@gmail.com

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

ABSTRAK

Mahasiswa sering dihadapkan pada peran sebagai mahasiswa akademisi dan peran sebagai mahasiswa pengurus inti organisasi. Hal tersebut akan memicu konflik peran yang dialami mahasiswa pengurus inti organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara ilmiah hubungan regulasi diri dan iklim organisasi dengan konflik peran. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus inti DEMA fakultas se-UIN SUSKA RIAU sebanyak 75 subjek. Data penelitian ini diperoleh dengan menggunakan skala regulasi diri dari Zimmerman (dalam Ormrod, 2008) skala iklim organisasi dari Stinger (dalam Wirawan, 2007) dan skala konflik peran dari Greenhaus dan Beutell (1985) dengan menggunakan analisis regresi ganda. Dalam penelitian ini hipotesis mayor dan minor diterima. Pada hipotesis mayor terdapat hubungan regulasi diri dan iklim organisasi dengan konflik peran pada pengurus inti DEMA fakultas dengan nilai $F = 33,998$ dan signifikansi $0,000$ ($p \leq 0,05$). Sedangkan pada hipotesis minor terdapat hubungan negatif yang signifikan antara regulasi diri dengan konflik peran dengan nilai $r = -0,687$ dan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara iklim organisasi dengan konflik peran dengan nilai $r = -0,614$. Artinya semakin tinggi regulasi diri dan semakin baik iklim organisasi maka semakin rendah konflik peran pada pengurus inti DEMA fakultas dan begitupun sebaliknya.

Kata Kunci: Regulasi Diri, Iklim Organisasi, dan Konflik Peran

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

RELATIONSHIP BETWEEN SELF REGULATION AND ORGANIZATION CLIMATE WITH ROLE CONFLICT ON THE CORE CARE OF EXECUTIVE STUDENTS (DEMA) FACULTY OF SE-UIN SUSKA RIAU

By:

Tri Wahyu Hidayatno

Triwahu_hn11@gmail.com

Faculty of Psychology State Islamic University Sultan Syarif Kasim Riau

ABSTRACT

Students are often confronted with roles as academic students and roles as students in the core management of an organization. This will trigger conflicting roles experienced by students in the organization's core management. This study aims to scientifically examine the relationship between self-regulation and organizational climate with role conflict. The subjects in this study were all the DEMA board members of the UIN SUSKA RIAU faculty totaling 75 subjects. The data of this study were obtained using a self-regulation scale from Zimmerman (in Ormrod, 2008) the organizational climate scale from Stinger (in Wirawan, 2007) and the role conflict scale from Greenhaus and Beutell (1985) using multiple regression analysis. In this study major and minor hypothesis were accepted. In the major hypothesis there is a relationship between self-regulation and organizational climate with role conflict in the core DEMA board of management with a value of $F = 33.998$ and a significance of $0,000$ ($p \leq 0.05$). While in the minor hypothesis there is a significant negative relationship between self-regulation and role conflict with a value of $r = -0,687$ and there is a significant negative relationship between organizational climate and role conflict with a value of $r = -0,614$. This means that the higher the self-regulation and the better the organizational climate, the lower the role conflict in the core DEMA administrators and vice versa.

Keywords: Self Regulation, Organizational Climate, and Role Conflict

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan yang diharapkan dapat menjadi wadah untuk mengembangkan kemampuan intelektual, bakat serta minat mahasiswa. Upaya pengembangan tersebut dilakukan oleh pihak perguruan tinggi salah satunya melalui pengembangan kegiatan mahasiswa yang dibentuk dalam organisasi kemahasiswaan. Berdasarkan UU No.12 Tahun 2012 Pasal 77 Tentang Pendidikan Tinggi, organisasi kemahasiswaan merupakan organisasi intra perguruan tinggi yang memiliki empat fungsi. Pertama, mewadahi kegiatan mahasiswa dalam mengembangkan bakat, minat, dan potensi mahasiswa. Kedua, mengembangkan kreativitas, kepekaan, daya kritis, keberanian, kepemimpinan, serta rasa kebangsaan. Ketiga, memenuhi kepentingan dan kesejahteraan mahasiswa. Keempat, mengembangkan tanggung jawab sosial melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat.

Organisasi kemahasiswaan bertujuan untuk pengembangan intelektual, bakat dan minat, pelatihan keterampilan manajemen dan kepemimpinan mahasiswa. Salah satu bentuk organisasi kemahasiswaan adalah Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) fakultas. Keterlibatan mahasiswa dalam organisasi baik itu organisasi internal kampus maupun organisasi eksternal kampus dapat memberi nilai tambah bagi diri mahasiswa. Mahasiswa yang terlibat dalam sebuah organisasi dituntut untuk selalu aktif sebagai partisipan sebuah kegiatan yang sudah dirancang dari awal. Namun tidak semua mahasiswa yang tergabung dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebuah organisasi kemahasiswaan mampu untuk selalu aktif dalam organisasi yang dipilihnya.

Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) fakultas, Berdasarkan data dari Badan Legislatif Mahasiswa (BLM) uin suska riau. Terdapat delapan DEMA yang ada di seluruh UIN SUSKA RIAU dari delapan fakultas. Berikut data DEMA fakultas seluruh UIN SUSKA RIAU disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 1.1

Daftar DEMA Fakultas Seluruh UIN SUSKA RIAU

| No | Daftar DEMA Fakultas |
|----|--|
| 1. | Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan |
| 2. | Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Fakultas Psikologi |
| 3. | Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum |
| 4. | Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi |
| 5. | Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Fakultas Pertanian dan Peternakan |
| 6. | Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Fakultas Usuludin |
| 7. | Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Fakultas Sain dan Teknologi |
| 8. | Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Fakultas Ekonomi dan Ilmu sosial |

Berdasarkan pemaparan diatas, pelaksanaan dan pemenuhan tuntutan dari dua peran tersebut akan optimal dan seimbang serta tidak menimbulkan konflik peran jika individu mampu mengatur dirinya. Individu yang mampu mengatur diri menunjukkan kemampuan untuk mengatur aktifitas, waktu, serta perilakunya untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Bersatunya peran sebagai mahasiswa dan pengurus organisasi tentu menjadi tanggung jawab yang besar agar kedua peran tersebut dapat berjalan dengan baik dan seimbang. Mahasiswa yang menjadi bagian dari organisasi harus mengorbankan sebagian tenaga,

pikiran, materi, dan waktu untuk menyelesaikan tanggung jawabnya dalam organisasi yang diikuti.

Peran ganda yang harus dijalankan tersebut sering kali berdampak pada munculnya kebingungan dalam menentukan prioritas kepentingan antara tanggung jawab di perkuliahan atau di organisasi sehingga menimbulkan konflik peran bagi mahasiswa. Adanya keragaman dalam tubuh organisasi tidak menutup kemungkinan bahwa dalam pelaksanaannya muncul beragam konflik, baik antar orang-orang yang menjalankan roda kepengurusan di dalamnya maupun dengan pihak luar organisasi tersebut.

Konflik peran yang dialami dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam menyelesaikan tanggung jawab. Konflik peran jika dibiarkan secara terus menerus akan menimbulkan stres dan ketidakpuasan dalam kelompok, serta dapat mempengaruhi kinerja dan hubungan dengan anggota kelompok lainnya (Schermerhorn, Osborn, Uhl-Bien, & Hunt, 2012).

Bolton (dalam Wahyudi 2006) menyampaikan bahwa keberadaan konflik dapat berakibat destruktif dan atau menguntungkan bagi kelangsungan organisasi. Mitchell, B., Setiawan, B., dan Rahmi, D.H. (dalam Wahyudi 2006) menambahkan bahwa pada kondisi tertentu, konflik tidak hanya merugikan tetapi mampu mengidentifikasi sebuah proses pengelolaan lingkungan dan sumber daya yang tidak berjalan secara efektif, mempertajam gagasan, bahkan dapat menjelaskan kesalahpahaman. Fenomena ini seperti sudah menjadi hal yang lumrah sebab konflik merupakan hal yang tidak dapat dihindari dan memberikan warna tersendiri dalam perjalanan suatu organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Greenhouse dan Beutell (1985) konflik peran merupakan konflik yang muncul akibat dari tekanan-tekanan yang berasal dari peran ganda. Robbins dan Judge (2008), menyatakan bahwa konflik peran terjadi karena adanya perbedaan kepentingan atau pertentangan akibat dua peran atau lebih yang saling bertentangan. Banyaknya konflik yang dihadapi dalam organisasi secara tidak langsung menuntut setiap pengurus organisasi untuk memiliki cara tersendiri untuk menyelesaikan konflik.

Berdasarkan wawancara dengan salah seorang narasumber yang merupakan salah satu pengurus DEMA fakultas di UIN SUSKA RIAU. Konflik-konflik yang bermunculan bagi mahasiswa pengurus organisasi selama menjalankan perkuliahan dan perputaran roda organisasi, seperti kewajiban yang harus di selesaikan di perkuliahan maupun tanggung jawab sebagai pengurus organisasi. Hal ini untuk melatih pengurus organisasi untuk bersikap lebih sabar, ikhlas, mampu membagi waktu, lebih memahami diri, dan pandai dalam mengelola emosi walaupun terkadang memberikan tekanan tersendiri jika terlalu banyak dipikirkan.

Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara pada subjek S salah satu pengurus organisasi Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi. Dari hasil wawancara dapat diketahui bahwa S kesulitan dalam mengatur waktu antara perkuliahan dan kegiatan organisasi sehingga sering melalaikan dan meninggalkan kewajibannya sebagai pengurus organisasi. Penemuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Masitoh (2007) menjelaskan bahwa mahasiswa yang aktif dalam organisasi cenderung mengalami konflik

peran. Mahasiswa yang tidak bisa mengatasi konflik peran yang dialami, cenderung untuk kurang mampu menjalankan dan menyelesaikan aktivitas di kuliah dan di organisasi dengan baik.

Menurut Robbins dan Judge (2008), konflik peran terjadi karena adanya perbedaan kepentingan atau pertentangan akibat dua peran atau lebih yang saling bertentangan. Konflik peran yang dialami dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam menyelesaikan tanggung jawab. Konflik peran jika dibiarkan secara terus menerus akan menimbulkan stres dan ketidakpuasan dalam kelompok, serta dapat mempengaruhi kinerja dan hubungan dengan anggota kelompok lainnya (Schermerhorn, Osborn, Uhl-Bien, & Hunt, 2012).

Greenhaus dan Beutell (1985) mengemukakan bahwa ada tiga dimensi konflik peran yakni (*Time based conflict*) waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lain. (*Strain based conflict*) adanya ketidaksesuaian yang menyebabkan ketegangan dalam menjalankan salah satu peran yang diakibatkan dengan peran yang lain. (*Behavior based conflict*) adanya ketidaksesuaian pengharapan perilaku yang dilakukan pada sebuah peran dengan pengharapan yang ada pada peran yang lain. Jika dikaitkan dari data awal peneliti menemukan adanya indikasi terjadinya konflik peran pada pengurus inti Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) fakultas UIN SUSKA RIAU. Dimana adanya keputusan untuk tidak menghadiri rapat dan tidak mengikuti kegiatan organisasi tergolong pada dimensi *time based conflict*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Konflik peran dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu ketidaksesuaian standar atau nilai dan perilaku yang ditetapkan suatu peran, waktu dan kemampuan individu untuk melakukan peran, adanya berbagai peran yang harus dilakukan, dan kebijakan atau peraturan yang berhubungan dengan peran seorang individu (Rizzo, House & Lirtzman dalam Palomino & Frezatti, 2016). Salah satu faktor yang akan dibahas dalam penelitian ini terkait dengan adanya berbagai peran yang harus dilakukan, dalam hal ini peran sebagai mahasiswa dan pengurus organisasi.

Bandura (dalam Alwisol, 2010) menjelaskan bahwa regulasi diri adalah kemampuan individu untuk mengatur dirinya sendiri dengan cara mengatur perilaku dan memberikan konsekuensi bagi tingkah lakunya sendiri, sehingga hal tersebut diharapkan dapat mempengaruhi tingkah laku yang dimunculkan. Regulasi diri dapat dilakukan dengan cara berlatih mengatur aktifitas-aktifitas yang dilakukan. Regulasi diri yang baik sangat penting untuk dimiliki dan bermanfaat dalam kehidupan sehari-hari, terutama untuk individu yang memiliki tuntutan dan tanggung jawab yang harus diselesaikan, seperti mahasiswa pengurus organisasi.

Penelitian sebelumnya oleh Febriyanti (2013) menjelaskan bahwa mahasiswa yang bekerja *full time* secara umum mengalami konflik peran dengan banyaknya peran yang harus subjek jalani. Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk mencegah dampak negatif dari konflik peran, seperti penurunan prestasi akademik karena seringkali kegiatan organisasi mengganggu kegiatan akademik. Adakalanya peran sebagai mahasiswa dan pengurus organisasi memiliki tuntutan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

peran yang bertentangan atau saling mengganggu, namun harus tetap dijalankan secara bersamaan

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki regulasi diri tinggi bisa menjalankan lebih dari satu peran yang secara tidak langsung akan meminimalisir konflik yang terjadi atas peran tersebut. Selain itu Hasil penelitian Naibaho dan Sawitri (2017) juga membuktikan bahwa adanya hubungan negatif yang signifikan antara regulasi diri dengan konflik peran, artinya semakin tinggi regulasi diri, maka semakin rendah konflik peran.

Faktor yang diyakini dapat mempengaruhi konflik peran selain Regulasi diri adalah iklim organisasi, hal ini dibuktikan oleh penelitian Tedelina (2013) yang menyatakan bahwa ada hubungan negatif signifikan antara iklim organisasi dengan konflik peran. Hubungan ini mengindikasikan semakin baik iklim organisasi maka semakin rendah konflik peran. Hubungan ini dikarenakan situasi dan kondisi yang terjadi dalam iklim organisasi yang baik, maka akan menciptakan ketenangan, kenyamanan sehingga mengurangi konflik peran yang terjadi dalam individu.

Stinger (dalam Wirawan, 2007) mendefenisikan iklim sebagai “*collection and pattern of environmental determinant of aroused motivation*”, iklim organisasi adalah sebagai suatu koleksi dan pola lingkungan yang menentukan motivasi. Iklim organisasi merupakan suatu kesatuan yang berdasarkan apa yang diterima pada perilaku dan pengalaman khusus anggota organisasi dalam suatu organisasi (Askhanasy, 2007). Iklim organisasi melibatkan persepsi dan pengalaman orang-orang dilingkungan organisasi yang mencakup kehangatan, kepercayaan, serta

loyalitas. Setiap anggota organisasi mempunyai perbedaan dalam menangkap suasana didalam lingkungan organisasi yang tidak menyenangkan, sehingga sebagai suatu tekanan didalam organisasi. Iklim organisasi juga merupakan kualitas lingkungan internal organisasi, dimana hubungan yang baik akan tercapai apabila ada kepuasan yang dirasakan oleh para anggota yang berada di dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan yang telah dinyatakan sebelumnya, peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan regulasi diri dan iklim organisasi dengan konflik peran pada pengurus inti dewan eksekutif mahasiswa (DEMA) fakultas se-UIN SUSKA RIAU.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : apakah terdapat hubungan regulasi diri dan iklim organisasi dengan konflik peran pada pengurus inti dewan eksekutif mahasiswa (DEMA) fakultas se-UIN SUSKA RIAU?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan regulasi diri dan iklim organisasi dengan konflik peran pada pengurus inti dewan eksekutif mahasiswa (DEMA) fakultas se-UIN SUSKA RIAU.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya sangat penting untuk diungkapkan, karena dapat dipakai sebagai bahan informasi dan bahan acuan yang sangat berguna. Penelitian psikologi mengenai konflik peran banyak dilakukan melalui studi korelasional maupun studi komparasional seperti yang dilakukan oleh Tedelina (2013) dengan judul “Hubungan iklim organisasi dengan konflik peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan pekerja pada pegawai negeri sipil wanita di akademi militer magelang”. Penelitian oleh Naibaho dan Sawitri (2017) dengan judul “Hubungan Antara Regulasi Diri dengan Konflik Peran pada Mahasiswa Organisatoris di Fkm dan Fisip Universitas Diponegoro”. Hasil penelitian Tedelina (2013) menunjukkan terdapat hubungan negatif signifikan antara iklim organisasi dengan konflik peran. Hubungan ini mengindikasikan semakin baik iklim organisasi maka semakin rendah konflik peran. Serta hasil penelitian Naibaho dan Sawitri (2017) menunjukkan hasil terdapat hubungan negatif yang signifikan antara regulasi diri dengan konflik peran, artinya semakin tinggi regulasi diri, maka semakin rendah konflik peran.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti tentang konflik peran. sedangkan perbedaannya terletak pada subjek penelitian dan tempat penelitian. Berdasarkan pemaparan diatas, maka penelitian yang menghubungkan antara regulasi diri dan iklim organisasi dengan konflik peran pada pengurus inti dewan eksekutif mahasiswa (DEMA) fakultas se-UIN SUSKA RIAU belum pernah diteliti sebelumnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

E. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menambah khasanah ilmu pengetahuan terutama bidang Psikologi Industri dan Organisasi, dimana hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi yang memberikan informasi, khususnya bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian hal yang sama.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk seluruh organisasi kemahasiswaan, untuk meminimalisir terjadinya konflik peran pada mahasiswa pengurus organisasi. Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

- a. Hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi kepada mahasiswa pengurus organisasi mengenai regulasi diri dan iklim organisasi dalam mengontrol terjadinya konflik peran.

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya, untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan faktor lain yang dapat mempengaruhi konflik peran.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konflik peran

Pengertian Konflik Peran

Robbin (2006) mengemukakan bahwa konflik peran merupakan suatu situasi di mana seorang individu dihadapkan pada pengharapan peran yang berlainan. Davis dan Newstrom (1985) menjelaskan bahwa konflik peran merupakan kondisi dimana individu memiliki persepsi atau harapan yang berbeda tentang peran. Rulestry & Eryanto (2013) menjelaskan bahwa konflik peran adalah sebuah situasi ketika individu dihadapkan beberapa pertentangan kewajiban yang mereka miliki.

Rizzo dkk. (1970) menjelaskan konflik peran merupakan dimensi kecocokan-kecocokan sebagai syarat dari sebuah peran. Munandar (2008) menyatakan bahwa konflik peran dapat didefinisikan sebagai adanya ketidakcocokan antara harapan harapan yang berkaitan dengan suatu peran. Wijono (2010) menjelaskan konflik peran adalah konflik dalam diri yang terjadi ketika adanya perbedaan peran dalam tugas dan tanggung jawab yang diampu oleh individu. Konflik peran merupakan hasil dari ketidakkonsistenan harapan-harapan berbagai pihak atau adanya ketidakcocokan antara tuntutan peran dengan kebutuhan, nilai-nilai individu, dan sebagainya. Sebagai akibatnya, individu yang mengalami konflik peran akan berada dalam suasana terombang-ambing, terjepit, dan serba salah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kreitner dan Kinicki (2001) menyatakan bahwa ketika individu merasakan adanya tuntutan yang saling bertentangan dari orang-orang disekitar maka individu tersebut sedang mengalami konflik peran. Luthans (2008) menambahkan bahwa seseorang akan mengalami konflik peran jika memiliki dua peran atau lebih yang harus dijalankan pada waktu yang bersamaan. Greenhaus & beutell (1985) konflik peran merupakan konflik yang muncul akibat dari tekanan-tekanan yang berasal dari peran ganda.

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran adalah konflik yang terjadi karena adanya benturan saat individu sedang menjalankan peran sebagai mahasiswa akademisi dan juga sebagai anggota organisasi.

2. Jenis-jenis konflik peran

McShane (2005) mengatakan ada tiga konflik peran yang dapat terjadi dalam organisasi.

Konflik peran pribadi (*person-role conflict*) yaitu; Konflik ini terjadi jika tuntutan peranan melanggar nilai-nilai dasar, sikap, dan kebutuhan individu yang menduduki suatu posisi.

Konflik intra peran (*intrarole conflict*) yaitu; Konflik ini terjadi jika individu yang berbeda merumuskan suatu peranan menurut perangkat harapan yang berbeda.

Konflik antar peran (*interrole conflict*) yaitu;. Konflik antar peran dapat terjadi karena menghadapi peranan ganda.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penjelasan lain dikemukakan oleh Nafi'i (2013) mengenai jenis-jenis konflik peran yaitu.

a. *Intra sender conflict*

Konflik ini muncul karna peran individu yang diterima dari pengirim pesan bertentangan dengan nilai-nilai yang dipegang oleh penerima peran atau yang menjalankan peran.

b. *Inter sender conflict*

Individu penerima peran mengalami konflik akibat adanya perbedaan harapan dengan peran yang dijalankan individu tersebut.

c. *Interrole conflict*

Konflik jenis ini muncul ketika individu menempati dua atau lebih peran yang tidak konsisten.

d. *Intarrole conflict (person role)*

Konflik ini muncul dari aktivitas individu yang diharapkan menjalankan suatu peran, merasa bahwa apa yang dijalankannya tidak selaras dengan keinginan individu tersebut

3. Dimensi konflik peran

1. Greenhaus dan Beutell (1985) Ada tiga dimensi konflik peran ganda yaitu

a. *Time based conflict*

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lain.

b. *Strain based conflict*

Adanya ketidaksesuaian yang menyebabkan ketegangan dalam menjalankan salah satu peran yang diakibatkan dengan peran yang lain

c. *Behavior based conflict*

Adanya ketidaksesuaian pengharapan perilaku yang dilakukan pada sebuah peran dengan pengharapan yang ada pada peran yang lain.

2. Rizzo dkk. (1970) menyebutkan ada empat konflik peran.

a. Konflik antara internal standar dan perilaku peran.

Konflik Ini merupakan bentuk konflik antara individu dan peran atau *intrarole conflict* yang terjadi pada seseorang yang menjadi peran penting dalam suatu organisasi ketika seseorang tersebut mengisi satu posisi atau peran.

b. Konflik antara waktu, sumber daya, atau kemampuan orang.

Ketika orang lain dalam peran yang berkaitan menunjukkan ketidakcocokan, ini dapat dipandang sebagai *intrasender conflict*. Ketidakcocokan tersebut juga dapat datang dari organisasi yang bersangkutan. Dari sudut pandang seseorang yang memiliki peran penting dalam suatu organisasi, ketidakcocokan yang muncul dipandang sebagai *intrarole conflict* atau *person-role conflict* contohnya seperti tidak cukupnya kemampuan yang dimiliki.

c. Konflik antara beberapa peran

Konflik ini merupakan *interrole conflict* yang terjadi ketika individu yang memegang peran penting pada suatu organisasi mengisi lebih dari satu posisi dalam suatu sistem.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Konflik pada ekspektasi dan permintaan organisasi.

Konflik yang terjadi karena permintaan peran lain, serta ketidakcocokan standar evaluasi.

Wexley dan Yukl (1992) menyebutkan bahwa dimensi konflik peran antara lain;

a. Adanya dua pengirim peran atau lebih yang menyampaikan harapan harapan peran yang tidak selaras.

b. Adanya seorang pengirim peran menyampaikan harapan-harapan peran yang bertentangan.

c. Seseorang yang menjadi anggota lebih dari satu kelompok atau seseorang tersebut menduduki lebih dari satu posisi dalam organisasi.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Konflik Peran

Faktor-faktor penyebab konflik peran menurut Greenhaus dan Beutell (1985) diantaranya adalah:

1. Permintaan waktu akan peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain

2. Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dan kurangi dari kualitas hidup dalam peran itu

3. Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya. Kemudian perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak tepat saat dipindahkan ke peran yang lainnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Stoner dan Charles (dalam Marretih, 2013) menyatakan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda yaitu:

1. *Time pressure*, semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga
2. *Family size and support*, semakin banyak anggota kelurga maka semakin banyak konflik, dan semakin banyak dukungan keluarga maka semakin sedikit konflik.
3. Kepuasan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan semakin sedikit
4. *Marital and life satisfaction*, ada sumsi bahwa perempuan bekerja memiliki konsekuensi yang negatif terhadap pernikahannya
5. *Size of firm*, yaitu banyaknya pekerja dalam perusahaan mungkin saja memepengaruhi konflik peran ganda seseorang.

Terdapat faktor lain yang diduga ikut serta dalam mempengaruhi konflik peran, yaitu:

1. Regulasi diri

Berdasarkan hasil penelitian naibaho dan sawitri (2007) yang membuktikan bahwa ada hubungan negatif signifikan antara regulasi diri dengan konflik peran.

2. Iklim organisasi

Berdasarkan hasil penelitian Tedelina (2013) yang menyatakan bahwa ada hubungan negatif signifikan antara iklim organisasi dengan konflik peran.

B. Regulasi Diri

1. Pengertian Regulasi Diri

Regulasi diri atau pengaturan diri mengacu pada cara orang mengontrol dan mengarahkan tindakan sendiri (Taylor, 2009). Orang memiliki banyak informasi tentang dirinya sendiri, termasuk karakteristik personal dan keinginan serta konsep masa depan individu sendiri. Individu merumuskan tujuan dan mengejanya, menggunakan keahlian sosial dan regulasi diri. Sejalan dengan itu, Zimmerman dan Schunk (dalam Schunk, 2012) mengatakan bahwa pengaturan diri atau regulasi diri mengacu pada proses dimana individu secara sistematis mengarahkan pikiran-pikiran, perasaan-perasaan, dan tindakan-tindakan kepada pencapaian tujuan.

Kemudian Schunk (2012) juga mengatakan bahwa peneliti-peneliti dari tradisi teroris yang berbeda mengasumsikan bahwa regulasi diri bermakna memiliki maksud dan tujuan, melakukan tindakan-tindakan yang diarahkan pada tujuan, dan memantau strategi-strategi dan tindakan-tindakan yang diarahkan pada tujuan, dan memastikan tercapainya keberhasilan. Selain itu, Alwisol (2009) menyatakan regulasi diri adalah suatu kemampuan yang dimiliki manusia berupa kemampuan untuk berpikir dan dengan kemampuan itu individu dapat memanipulasi lingkungan, sehingga terjadi perubahan lingkungan akibat kegiatan tersebut.

Menurut Bandura (dalam Alwisol, 2009), akan terjadi strategi reaktif dan proaktif dalam regulasi diri. Strategi reaktif dipakai untuk mencapai tujuan, namun ketika tujuan tersebut hampir tercapai, strategi proaktif menentukan tujuan baru yang lebih tinggi. Seseorang akan memotivasi dan membimbing tingkah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lakunya sendiri melalui strategi proaktif, menciptakan ketidak seimbangan agar dapat memobilisasi kemampuan dan usahanya berdasarkan antisipasi apa saja yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa regulasi diri adalah kemampuan yang dimiliki manusia untuk berpikir, mengontrol, mengarahkan perasaan dan perilaku sehingga dapat memanipulasi lingkungan serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Fase-Fase Regulasi Diri

Berdasarkan perspektif sosial-kognitif yang dikemukakan Zimmerman (dalam Pajares & Urdan, 2006), bahwa regulasi diri digambarkan sebagai pemikiran, perasaan, dan tindakan yang muncul dari dalam diri seseorang, yang terencana dan selalu berubah perputarannya berdasarkan performa umpan balik yang berpengaruh pada pencapaian tujuan yang ditargetkan diri sendiri. Perputaran regulasi diri mencakup tiga fase umum, yaitu fase perencanaan, pelaksanaan dan proses evaluasi. Fase perencanaan akan mempengaruhi performa dalam proses fase kontrol performa atau fase pelaksanaan, yang secara bergantian akan mempengaruhi fase reaksi diri.

Perputaran regulasi diri dikatakan sempurna apabila proses refleksi diri mampu mempengaruhi proses perencanaan selama seseorang berusaha memperoleh pengetahuan berikutnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Fase Perencanaan (*Forethought*)

Terdapat dua kategori yang saling berkaitan erat dalam fase perencanaan, yaitu:

1. Analisis tugas (*Task analysis*).

Analisis tugas meliputi penentuan tujuan dan perencanaan strategi. Tujuan dapat diartikan sebagai penetapan atau penentuan hasil belajar yang ingin dicapai oleh seorang individu. Bentuk kedua dari analisis tugas adalah perencanaan strategi. Strategi tersebut merupakan suatu proses dan tindakan seseorang yang bertujuan dan diarahkan untuk memperoleh dan menunjukan suatu keterampilan yang dapat digunakannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Strategi yang dipilih secara tepat dapat meningkatkan prestasi dengan mengembangkan kognitif, mengontrol afeksi dan mengarahkan kegiatan motoric. Perencanaan dan pemilihan strategi membutuhkan penyesuaian yang terus menerus karena adanya perubahan-perubahan baik dalam diri individu sendiri ataupun dari kondisi lingkungan.

2. Keyakinan motivasi diri (*Self motivation beliefs*).

Analisis tugas dan perencanaan strategi menjadi dasar bag *self motivation beliefs* yang meliputi *self efficacy*, *outcome expectation*, minat intrinsic atau penilaian (*valuing*), dan orientasi tujuan. *Self efficacy* merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk memiliki performa yang optimal untuk mencapai tujuannya. Sementara *outcome expectation* merujuk pada harapan individu tentang pecapaian suatu hasil dari upaya yang telah diakukannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Fase Performa (*Performance / Volitional control*)

1. Kontrol diri (*Self control*).

Proses *self control* seperti intruksi diri, perbandingan, pemfokusan perhatian, dan strategi tugas, membantu individu berkonsentrasi pada tugas yang dihadapi dan mengoptimalkan usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Observasi diri (*Self observation*).

Proses ini mengacu pada penelusuran individu terhadap aspek-aspek spesifik dari performa yang ditampilkan, kondisi sekelilingnya, dan akibat yang dihasilkannya. Penetapan tujuan yang dilakukan pada fase perencanaan mempermudah *self observation*, karena tujuannya terfokus pada proses yang spesifik dan terhadap kejadian di sekelilingnya.

c. Fase Refleksi Diri (*Self Reflektion*)

1. Penilaian diri (*Self judgement*).

Penilaian diri meliputi evaluasi diri terhadap performa yang ditampilkan individu dalam upaya mencapai tujuan dan menjelaskan penyebab yang signifikan terhadap hasil yang dicapainya. Penilaian diri mengarah pada upaya untuk membandingkan informasi yang diperolehnya melalui monitoring diri dengan standar dan tujuan yang ditetapkan pada fase perencanaan.

2. Reaksi diri (*Self reaction*).

Proses yang kedua yang terjadi pada fase ini adalah reaksi diri yang terus menerus akan mempengaruhi fase perencanaan dan seringkali berdampak pada performa yang ditampilkan di masa mendatang terhadap tujuan yang ditetapkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Aspek – Aspek Regulasi Diri

Zimmerman (dalam Ormrod, 2008) mengungkapkan bahwa jika pemikiran dan tindakan kita berada dibawah kontrol kita, bukan dikontrol orang lain dan kondisi disekitar kita, kita dikatakan individu yang mengatur diri. Individu yang memiliki kemampuan regulasi diri yaitu individu yang memiliki aspek dari regulasi diri, yaitu:

a. Standar dan Tujuan yang Ditetapkan Sendiri.

Sebagaimana manusia yang mengatur diri, kita cenderung memiliki standar-standar yang umum bagi perilaku kita, standar yang menjadi kriteria untuk mengevaluasi performa kita dalam situasi-situasi spesifik. Kita juga membuat tujuan-tujuan tertentu yang kita anggap bernilai dan yang menjadi arah dan sasaran perilaku kita. Memenuhi standar-standar dan tujuan tujuan kita memberi kita kepuasan (*self satisfaction*), meningkatkan *self efficacy* kita, memacu untuk meraih yang lebih besar lagi (Bandura, dalam Ormrod (2008).

b. Memonitor Diri (*Self monitoring*).

Memonitor diri adalah mengamati diri sendiri saat sedang melakukan sesuatu. Agar membuat kemajuan kearah tujuan-tujuan yang penting, kita harus sadar tentang seberapa baik yang sedang kita lakukan. Dan ketika kita melihat diri kita sendiri membuat kemajuan ke arah tujuan-tujuan kita, maka kita mungkin melanjutkan usaha-usaha kita (Schunk & Zimmerman, dalam Ormrod, 2008). Sejalan dengan itu, Mace *et.al* (dalam Schunk, 2012) mengatakan bahwa pemantauan diri (*self-monitoring*) mengacu pada penekanan perhatian pada beberapa aspek perilaku seseorang dan sering dipadukan dengan pencatatan

frekuensi atau intensitasnya. Orang yang tidak bisa mengatur tindakan mereka apabila mereka tidak sadar akan tindakan mereka.

g. Evaluasi Diri

Evaluasi diri adalah penilaian terhadap performa atau perilaku sendiri. Evaluasi diri terdiri dari penilaian diri atas kinerja terkini dengan membandingkan tujuan seseorang dan reaksi diri pada penilaian tersebut dengan mempertimbangkan kinerja yang tercatat, yang tidak diterima, dan sebagainya. Evaluasi diri yang positif membuat siswa merasa yakin untuk belajar dan memotivasi mereka untuk terus bekerja dengan rajin karena mereka percaya mereka mampu membuat kemajuan lebih jauh (Schunk, 2012).

d. Konsekuensi yang Ditetapkan Sendiri atas Kesuksesan atau Kegagalan.

Konsekuensi disini artinya adalah individu bisa memberikan penguatan ataupun hukuman atas perilaku yang mereka lakukan. Individu bisa memberikan penguatan pada diri mereka ketika berhasil menyelesaikan tujuan-tujuan mereka. Dan mereka juga bisa membuat konsekuensi hukuman pada diri mereka sendiri, ketika mereka melakukan sesuatu yang tidak memenuhi standar performa mereka sendiri.

C. Iklim Organisasi

1. Defenisi Iklim Organisasi

Istilah iklim organisasi (*organizational climate*) pertama kalinya dipakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*). Kemudian istilah iklim organisasi dipakai oleh R. Tagiuri dan G. Litwin. Tagiuri mengemukakan sejumlah istilah untuk melukiskan

Prilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat (*setting*) dimana prilaku muncul: lingkungan (*environment*), lingkungan pergaulan (*milieu*), budaya (*culture*), suasana (*atmosphere*), situasi (*situation*), pola lapangan (*field setting*), pola perilaku (*behavior setting*), dan kondisi (*conditions*) (Stringer, 2002).

Defenisi mengenai iklim organisasi dikemukakan oleh beberapa ahli. Para ahli Barat mengartikan iklim sebagai unsur fisik, dimana iklim sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi dari pada persepsi individu sendiri (Wirawan 2007). Lussier (2005) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian yang akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Kemudian dikemukakan oleh Simamora (2004) bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Sedangkan Stinger (dalam wirawan, 2007) mendefenisikan iklim sebagai “...*collection and pattern of environmental determinant of aroused motivation*”, iklim organisasi adalah sebagai suatu koleksi dan pola lingkungan yang menentukan motivasi.

Iklim organisasi mempengaruhi praktik kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi, perlu diketahui bahwa setiap organisasi memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Menurut Davis dan Newstorm (2011) iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan oleh anggotanya selama beraktifitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Davis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan Newstrom (2001) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

Iklim tidak dapat dilihat dan disentuh, tapi iklim ada dan dapat dirasakan. Iklim dipengaruhi hampir oleh semua hal yang akan terjadi dalam suatu organisasi (Saputra, dkk, 2013). jika sebuah organisasi ingin berhasil dalam mewujudkan cita cita dan tujuannya secara utuh dan sempurna, maka dibutuhkan individu-individu yang handal sebagai sumber daya yang akan memegang kendalai tali organisasi. Agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat berkerja secara optimal dan memiliki loyalitas yang tinggi, maka organisasi harus menciptakan iklim yang baik dan menyenangkan. Sehingga sumber daya manusia yang telah terbentuk kualitasnya dapat dipertahankan dan mereka memiliki prestasi kerja tinggi.

Dari pendapat di atas maka penulis menyimpulkan iklim organisasi merupakan satu konsep yang menggambarkan tentang kualitas lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Dimensi Iklim Organisasi

Stingers (dalam Wirawan, 2007), mengatakan bahwa untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang terdiri dari:

a. Struktur

Dimensi ini berkaitan dengan tugas yang terorganisir dengan baik, dan tujuan dirumuskan secara jelas, struktur juga memberikan batasan-batasan melalui

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

peraturan, prosedur, kebijaksanaan, dan praktek yang harus ditaati dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban mereka.

b. Standar-standar

Dimensi ini berkaitan dengan penekanan yang dilakukan oleh pihak organisasi untuk melakukan yang terbaik agar memenuhi sasaran yang dapat dicapai berdasarkan target yang ditetapkan. Sasaran ini dibebankan pada individu maupun terhadap kelompok kerjanya.

c. Tanggung Jawab

Dimensi ini berkaitan dengan rasa tanggung jawab yang harus dimiliki oleh setiap anggota dalam melaksanakan tugas-tugasnya serta adanya rasa percaya antara satu dengan lainnya maupun dengan atasan.

d. Penghargaan

Dimensi ini berkaitan dengan penghargaan yang diperoleh anggota karena pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan baik, tidak hanya sekedar hukuman ketika terdapat kesalahan yang diperbuat oleh anggota akan tetapi juga dorongan untuk maju atau kritik yang membangun, termasuk juga kebijakan tentang promosi karir ataupun hal lain.

e. Dukungan

Dimensi ini berkaitan dengan dukungan yang positif yang dirasa dari atasan dan anggota didalam kelompoknya, penekanannya terhadap dukungan timbal balik dari atas dan dibawah. Jadi dimensi ini berbicara tentang adanya saling dukungan diantara sesama anggota yang setingkat maupun dukungan timbal balik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(saling mendukung) antara anggota dan pimpinan sehingga terciptanya harmonisasi antar anggota organisasi.

f. Komitmen

Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

D. Kerangka Berfikir

Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Greenhaus dan Beutell (1985) tentang konflik peran, teori Zimmerman (dalam Ormrod, 2008) tentang regulasi diri serta teori Stringer (dalam Wirawan, 2007) tentang iklim organisasi yang menjadi dasar peneliti dalam melakukan penelitian.

Kegiatan organisasi merupakan suatu wadah untuk menyalurkan minat dan bakat mahasiswa yang nantinya akan berorientasi kepada pengabdian masyarakat, aktualisasi diri dan peningkatan kapasitas keilmuan yang diselenggarakan oleh pihak universitas, fakultas, maupun dari organisasi kemahasiswaan. Kegiatan ini bertujuan untuk menumbuhkan kembangkan pribadi mahasiswa/mahasiswi yang memiliki kepedulian dan tanggung jawab melalui berbagai kegiatan yang positif dibawah naungan lembaga kependidikan.

Mahasiswa yang terlibat dalam kegiatan organisasi tentu akan dihadapkan pada pemelihan tanggung jawab yang besar antara rutinitas sebagai seorang insan akademisi dan mahasiswa pengurus organisasi. Kedua peran tersebut dapat berjalan dengan baik dan seimbang. Mahasiswa yang menjadi bagian dari organisasi harus mengorbankan sebagian tenaga, pikiran, materi, dan waktu untuk menyelesaikan tanggung jawabnya dalam organisasi yang diikuti. Peran ganda

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang harus dijalankan tersebut sering kali berdampak pada munculnya kebingungan dalam menentukan prioritas antara tanggung jawab diperkuliahan atau diorganisasi sehingga menimbulkan konflik peran bagi mahasiswa.

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) konflik peran merupakan konflik yang muncul akibat dari tekanan-tekanan yang berasal dari peran ganda. Robbins dan Judge (2008), menyatakan bahwa konflik peran terjadi karena adanya perbedaan kepentingan atau pertentangan akibat dua peran atau lebih yang saling bertentangan. Greenhaus dan Beutell (1985) mengemukakan bahwa ada tiga dimensi konflik peran yakni (*Time based conflict*), (*Strain based conflict*), (*Behavior based conflict*).

Pelaksanaan dan pemenuhan tuntutan dari dua peran tersebut akan optimal, seimbang, dan menimbulkan konflik jika individu mampu mengatur dirinya. Individu yang mampu mengatur diri menunjukkan kemampuan untuk mengatur aktifitas, waktu, serta perilakunya untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Regulasi diri dan iklim organisasi merupakan beberapa faktor yang ikut mempengaruhi konflik peran.

Bandura (dalam Alwisol, 2010) menjelaskan bahwa regulasi diri adalah kemampuan individu untuk mengatur dirinya sendiri dengan cara mengatur perilaku dan memberikan konsekuensi bagi tingkah lakunya sendiri, sehingga hal tersebut diharapkan dapat mempengaruhi tingkah laku yang dimunculkan. Pendapat tersebut dapat dikuatkan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Naibaho dan Sawitri (2007) bahwa adanya hubungan negatif signifikan antara

regulasi diri dengan konflik peran, artinya semakin tinggi regulasi diri, maka semakin rendah konflik peran.

Zimmerman (dalam Ormrod, 2008) mengatakan bahwa regulasi diri atau mengacu pada proses dimana individu secara sistematis mengarahkan pikiran-pikiran, perasaan-perasaan, dan tindakan-tindakan kepada pencapaian tujuan. Adapun aspek-aspek regulasi diri menurut Zimmerman (dalam Ormrod, 2008) adalah: Evaluasi diri, Standar dan tujuan yang ditetapkan sendiri, *self-monitoring*, Konsekuensi-konsekuensi yang ditetapkan sendiri.

Selain regulasi diri ada faktor yang diyakini dapat mempengaruhi konflik peran adalah iklim organisasi, hal ini dibuktikan oleh penelitian Tedelina (2013) yang menyatakan bahwa ada hubungan negatif signifikan antara iklim organisasi dengan konflik peran. Hubungan ini mengindikasikan semakin baik iklim organisasi maka semakin rendah konflik peran.

Stinger (dalam wirawan, 2007) mendefenisikan iklim organisasi adalah merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung yang dialami oleh anggota organisasi. Adapun dimensi iklim organisasi menurut stinger (dalam Wirawan, 2007) adalah : struktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen.

Dari penjelasan yang diuraikan diatas maka peneliti mengambil kesimpulan secara keseluruhan bahwa banyak yang mempengaruhi konflik peran pada pengurus inti organisasi, beberapa diantaranya adalah regulasi diri dan iklim organisasi yang telah diuraikan sesuai dengan kerangka pemikiran diatas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

E. Hipotesis

Berdasarkan uraian dalam kerangka berfikir yang telah dikemukakan diatas, maka dalam penelitian ini peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis mayor adalah hipotesis mengenai kaitan seluruh variabel dan seluruh subjek penelitian. Adapun hipotesis mayor pada penelitian ini adalah.

- a. Terdapat hubungan regulasi diri dan iklim organisasi dengan konflik peran pada pengurus inti Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) fakultas se-UIN SUSKA RIAU”.

2. Hipotesis minor adalah hipotesis mengenai kaitan sebagian dari variabel atau dengan kata lain pecahan dari hipotesis mayor. Adapun hipotesis minor pada penelitian ini adalah.

- a. Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara regulasi diri dengan konflik peran, artinya semakin tinggi regulasi diri maka semakin rendah konflik peran, begitu sebaliknya.
- b. Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara iklim organisasi dengan konflik peran, artinya semakin baik iklim organisasi maka semakin rendah konflik peran, begitu sebaliknya.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan teknik analisis regresi berganda dalam bentuk penelitian korelasional yaitu penelitian yang bertujuan menggambarkan secara sistematis, akurat, fakta dan karakteristik mengenai populasi serta berusaha menggambarkan situasi atau kejadian (Azwar, 2010). Penelitian ini menghubungkan Regulasi Diri (X^1) dan Iklim Organisasi (X^2) dengan Konflik Peran (Y).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

- a. Variabel bebas (X^1) : Regulasi Diri
- b. Variabel bebas (X^2) : Iklim Organisasi
- c. Variabel terikat (Y) : Konflik Peran

C. Defenisi Operasional

Konflik Peran

konflik peran adalah konflik yang terjadi karena adanya benturan saat individu sedang menjalankan peran sebagai mahasiswa dan juga sebagai anggota organisasi. Konflik peran diungkap dengan menggunakan skala yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell (1985) antara lain yaitu: *Time based conflict*, *Strain based conflict* dan *Behavior based conflict*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Regulasi Diri

Regulasi diri adalah kemampuan yang dimiliki manusia untuk berpikir, mengontrol, mengarahkan perasaan dan perilaku sehingga dapat memanipulasi lingkungan serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, skala penelitian dikembangkan dari aspek-aspek regulasi diri yang dikemukakan oleh Zimmerman (dalam ormrod, 2008), yaitu: standar dan tujuan yang ditetapkan sendiri, *self monitoring*, evaluasi diri, dan konsekuensi-konsekuensi yang ditetapkan sendiri.

3. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi secara keseluruhan yang relatif terus berlangsung, dirasakan oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku anggota organisasi tersebut. Dalam penelitian ini, skala penelitian dikembangkan dari dimensi iklim organisasi yang dikemukakan oleh Stingers (dalam wirawan, 2007) , yaitu: struktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan komitmen.

D. Populasi penelitian

Sugiyono (2007) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini seluruh pengurus inti Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) fakultas se-UIN SUSKA RIAU yang berjumlah 75 pengurus inti.

E. Sampel penelitian

Arikunto (2010) apabila subjeknya atau populasinya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Roscoe (dalam Sugiyono, 2016) mengatakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian antara 30 hingga 500. Sugiyono (2016) mengatakan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan pandangan para ahli di atas, maka peneliti memutuskan untuk mengambil seluruh populasi mahasiswa pengurus inti DEMA yang berjumlah 75 pengurus inti.

Karakteristik subjek untuk penelitian ini sebagai berikut :

1. Status aktif kuliah
2. Mahasiswa atau mahasiswi yang terlibat sebagai pengurus inti DEMA fakultas.

Berdasarkan kriteria itu, maka mahasiswa yang dikategorikan sebagai pengurus inti pada setiap DEMA fakultas yang ada di 8 Fakultas di UIN SUSKA RIAU. Adapun rinciannya sebagai berikut:

Tabel 3.1
Jumlah Pengurus Inti DEMA fakultas UIN SUSKA RIAU

| No. | Fakultas | Jumlah pengurus inti DEMA |
|---------------|--------------------------|---------------------------|
| 1. | Dakwah dan Komunikasi | 10 pengurus |
| 2. | Ekonomi dan Ilmu Sosial | 10 pengurus |
| 3. | Pertanian dan Peternakan | 9 pengurus |
| 4. | Psikologi | 9 pengurus |
| 5. | Sains dan Teknologi | 9 pengurus |
| 6. | Syari'ah dan Hukum | 9 pengurus |
| 7. | Tarbiyah dan Keguruan | 10 pengurus |
| 8. | Ushuluddin | 9 pengurus |
| Jumlah | | 75 orang |

F. Metode Pengumpulan Data

F.1 Alat Ukur

Menurut Azwar (2010) metode atau teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah skala. Skala menurut Azwar (2010) adalah sejumlah pertanyaan ataupun pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden mengenai hal-hal yang ingin diketahui. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan tiga skala yaitu, skala regulasi diri, iklim organisasi dan skala konflik peran.

a. Skala Konflik Peran

Data yang diperlukan dalam penelitian ini akan diperoleh dengan menggunakan skala. Skala tersebut disusun berdasarkan teori Grenhouse dan Beutell (1985) dengan model skala likert. Ketentuan pemberian nilai memiliki ketentuan sebagai berikut; Skala terdiri dari dua kelompok pernyataan, yaitu: pernyataan *favorable* (mendukung) dan pernyataan *unfavorable* (tidak mendukung), dengan ketentuan untuk pernyataan *favorable* nilai 4 (empat) jika jawaban SS (Sangat Sesuai), nilai 3 (tiga) jika jawaban S (Sesuai), nilai 2 (dua) jika jawaban TS (Tidak Sesuai), dan nilai 1 (satu) jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) dan untuk pernyataan *unfavorable* nilai 4 (empat) jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai), nilai 3 (tiga) jika jawaban TS (Tidak Sesuai), nilai 2 (dua) jika jawaban S (Sesuai), dan nilai 1 (satu) jika jawaban SS (Sangat Sesuai).

Tabel 3.2

Blue Print Skala Try Out Konflik Peran

| No. | Dimensi | Jumlah Aitem | | Jumlah |
|---------------|--------------------------------|------------------|--------------------|-----------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | |
| 1. | <i>Time Based Conflict</i> | 1,7,13,18 | 2,8,14 | 7 |
| 2. | <i>Strain Based Conflict</i> | 3,9,15 | 4,10,16 | 6 |
| 3. | <i>Behavior Based Conflict</i> | 5,11,17, 20 | 6,12,19 | 7 |
| Jumlah | | 11 | 9 | 20 |

b. Skala Regulasi Diri

Data yang diperlukan dalam penelitian ini akan diperoleh dengan menggunakan skala. Skala tersebut disusun berdasarkan teori dari Zimmerman (dalam Ormrod, 2008). dengan model skala likert. Ketentun untuk pemberian nilai memiliki ketentuan sebagai berikut; untuk pernyataan *favorable* nilai 4 (empat) jika jawaban SS (Sangat Sesuai), nilai 3 (tiga) jika jawaban S (Sesuai), nilai 2 (dua) jika jawaban TS (Tidak Sesuai), dan nilai 1 (satu) jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) dan untuk pernyataan *unfavorable* nilai 4 (empat) jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai), nilai 3 (tiga) jika jawaban TS (Tidak Sesuai), nilai 2 (dua) jika jawaban S (Sesuai), dan nilai 1 (satu) jika jawaban SS (Sangat Sesuai).

Tabel 3.3

Blue Print Skala Try Out Regulasi diri

| No | Indikator | Sebaran aitem | | Jumlah |
|---------------|---|------------------|--------------------|-----------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | |
| 1 | Standar dan tujuan yang ditetapkan sendiri. | 1, 3, 19, 21 | 6, 8, 25, 27 | 8 |
| 2 | Memonitor (self-monitoring) | 5, 7 9, 31 | 2, 4, 29, 32 | 8 |
| 3 | Evaluasi diri | 11, 15, 26, 30 | 10, 20, 23, 28 | 8 |
| 4 | Konsekuensi-konsekuensi yang ditetapkan sendiri | 12, 18, 13, 17 | 14, 16, 22, 24 | 8 |
| Jumlah | | 16 | 16 | 32 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Iklim organisasi

Data yang diperlukan dalam penelitian ini akan diperoleh dengan menggunakan skala. Skala tersebut disusun berdasarkan teori dari Stringer (dalam Wirawan, 2007). dengan model skala likert. Ketentuan untuk pemberian nilai memiliki ketentuan sebagai berikut; pernyataan *favorable* (mendukung) dan pernyataan *unfavorable* (tidak mendukung), dengan ketentuan untuk pernyataan *favorable* nilai 4 (empat) jika jawaban SS (Sangat Sesuai), nilai 3 (tiga) jika jawaban S (Sesuai), nilai 2 (dua) jika jawaban TS (Tidak Sesuai), dan nilai 1 (satu) jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) dan untuk pernyataan *unfavorable* nilai 4 (empat) jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai), nilai 3 (tiga) jika jawaban TS (Tidak Sesuai), nilai 2 (dua) jika jawaban S (Sesuai), dan nilai 1 (satu) jika jawaban SS (Sangat Sesuai).

Tabel 3.4
Blue Print Skala Try Out Iklim Organisasi

| No | Indikator | Sebaran Aitem | | Jumlah |
|--------------------|-----------------|---------------|-------------|-----------|
| | | Favorable | Unfavorable | |
| 1 | Struktur | 1,13,25 | 7,19,30 | 6 |
| 2 | Standar-standar | 2,14,18 | 8,20,11 | 6 |
| 3 | Tanggung jawab | 3,15,26 | 9,21,31 | 6 |
| 4 | Penghargaan | 4,16,27 | 22,32 | 5 |
| 5 | Dukungan | 5,17,28 | 10,23,33 | 6 |
| 6 | Komitmen | 6,35,29 | 12,24,34 | 6 |
| Total Aitem | | 18 | 17 | 35 |

2. Uji Coba Alat Ukur

Dalam penelitian ini, baik skala regulasi diri, skala iklim organisasi maupun skala konflik peran akan dilakukan uji coba (*try out*) terlebih dahulu sebelum digunakan untuk penelitian yang sebenarnya. Uji coba tersebut dilakukan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas suatu alat ukur. Uji coba (*try out*) alat ukur ini dilakukan pada pengurus Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) fakultas Universitas Riau (UNRI) dengan jumlah 30 mahasiswa.

a. Uji Validitas

Dalam psikodiagnostik, validitas seringkali dikonsepsikan sebagai sejauh mana tes mampu mengukur atribut yang seharusnya diukur (Azwar, 2010). Untuk mengetahui apakah skala psikologi mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya, diperlukan suatu pengujian validitas. Skala yang disusun berdasarkan kawasan ukur yang teridentifikasi dengan baik dan dibatasi dengan jelas, secara teoritik akan valid. Untuk mengetahui apakah skala yang di buat sesuai dengan tujuan pengukuran perlu dilakukan uji validitas dan uji validitas yaang di gunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi. Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi skala dengan analisis rasional atau lewat *profesional judgment* (Azwar, 2009). Pendapat professional dalam mengkaji validitas isi skala penelitian ini adalah pembimbing skripsi dan narasumber.

b. Uji Daya Beda Aitem

Salah satu cara untuk melihat apakah validitas isi telah terpenuhi adalah memeriksa apakah masing-masing butir telah sesuai dengan indikator perilaku yang akan diungkapkan. Analisis rasional ini juga dilakukan oleh pihak yang berkompeten untuk menganalisis skala tersebut. Langkah selanjutnya setelah melakukan pengujian validitas isi adalah melakukan validitas kontrak, yaitu dengan cara melakukan uji daya beda aitem.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji daya beda aitem merupakan pola indikator keselarasan atau konsistensi fungsi aitem dengan fungsi skala secara keseluruhan yang dikenal dengan istilah konsistensi aitem-total. Prinsip kerja yang dijadikan dasar untuk melakukan seleksi aitem yang dalam hal ini adalah memilih aitem-aitem yang fungsi ukurnya sesuai dengan fungsi ukur skala sebagaimana yang dikehendaki peneliti. Formula korelasi yang digunakan untuk melihat daya beda aitem ialah regresi ganda (Azwar, 2010). Umumnya skala psikologi yang digunakan untuk menentukan indeks daya diskriminasi di atas 0.30 atau diatas 0.25 sudah di anggap mengindikasikan daya diskriminasi yang baik. Namun, apabila jumlah aitem yang lolos tidak mencukupi jumlah yang diinginkan maka peneliti dapat menurunkan 0.30 menjadi 0.25 (Azwar, 2009).

Berdasarkan hasil uji indeks daya beda diperoleh aitem skala konflik peran yang dinyatakan baik berjumlah 13 aitem dan aitem yang gugur berjumlah 7 aitem dengan indeks daya beda bergerak dari 0,502 sampai 0,787 dengan batas validasinya 0,30. *Blue print* hasil uji indeks daya beda aitem skala konflik peran disajikan dalam tabel sebagai berikut

Tabel 3.5
Blue Print Hasil Uji Indeks Daya Beda Aitem Skala Konflik Peran

| No | Indikator | Sebaran Aitem | | | | Jumlah |
|----|--------------------------------|---------------|---------------|-------------|----------|-----------|
| | | Favorable | | Unfavorable | | |
| | | Valid | Gugur | Valid | Gugur | |
| 1 | <i>Time Based Conflict</i> | 13, 18 | 1, 7 | 2, 8, 14 | - | 7 |
| 2 | <i>Strain Based Conflict</i> | 9 | 3, 15 | 4, 10, 16 | - | 6 |
| 3 | <i>Behavior Based Conflict</i> | 5, 11 | 17, 20 | 12, 19 | 6 | 7 |
| | Jumlah | 5 | 6 | 8 | 1 | 20 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Setelah melakukan analisa data pada skala konflik peran, peneliti menganalisa butir-butir aitem pada skala regulasi diri dengan 32 aitem yang terdiri dari 16 aitem favorabel dan 16 aitem unfavorable. Berdasarkan hasil uji indeks daya beda aitem pada skala regulasi diri, diperoleh aitem yang dinyatakan baik/valid berjumlah 19 aitem, sedangkan aitem yang gugur berjumlah 13 aitem. Adapun pada penganalisaan data skala reguasi diri diketahui bahwa indeks daya beda bergerak dari 0,315 sampai 0,745 dengan batas validasinya 0,30.

Blue print hasil uji indeks daya beda aitem skala regulasi diri adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6
Blue Print Hasil Uji Indeks Daya Beda Aitem Skala Regulasi Diri

| No | Indikator | Sebaran Aitem | | | | Jumlah |
|--------|---|---------------|--------|-------------|------------|--------|
| | | Favorable | | Unfavorable | | |
| | | Valid | Gugur | Valid | Gugur | |
| 1 | Standar dan tujuan yang ditetapkan sendiri. | 1, 3, 19, 21 | - | 6, 8, 25 | 27 | 8 |
| 2 | Memonitor (self-monitoring) | 5, 7, 6 | 31 | 2, 4 | 29, 32 | 8 |
| 3 | Evaluasi diri | 11, 26 | 15, 30 | 10 | 20, 23, 28 | 8 |
| 4 | Konsekuensi-konsekuensi yang ditetapkan sendiri | 12, 13 | 17, 18 | 14, 16 | 22, 24 | 8 |
| Jumlah | | 11 | 5 | 8 | 8 | 32 |

Berdasarkan hasil uji indeks daya beda diperoleh aitem skala Iklim Organisasi yang dinyatakan baik berjumlah 21 aitem dan aitem yang gugur berjumlah 14 aitem dengan indeks daya beda bergerak dari 0,309 sampai 0,730 dengan batas validasinya 0,30. *Blue print* hasil uji indeks daya beda aitem skala iklim organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.7

Blue Print Hasil Uji Indeks Daya Beda Aitem Skala Iklim Organisasi

| No | Indikator | Sebaran Aitem | | | | Jumlah |
|--------|-----------------|---------------|--------|-------------|--------|--------|
| | | Favorable | | Unfavorable | | |
| | | Valid | Gugur | Valid | Gugur | |
| 1 | Struktur | 1,13, 25 | - | 7,19 | 30 | 6 |
| 2 | Standar-standar | 2,14 | 18 | 8,20,11 | - | 6 |
| 3 | Tanggung jawab | 3, 26 | 15 | 9, 31 | 21 | 6 |
| 4 | Penghargaan | 4,16 | 27 | - | 22, 32 | 5 |
| 5 | Dukungan | 5, 28 | 17 | 10 | 23, 33 | 6 |
| 6 | Komitmen | 6 | 35, 29 | 12 | 24, 34 | 6 |
| Jumlah | | 12 | 6 | 9 | 8 | 35 |

Berdasarkan hasil uji indeks daya beda aitem yang baik dan gugur, maka disusun *blue print* skala Konflik Peran, Regulasi Diri dan Iklim Organisasi yang akan digunakan untuk penelitian. Uraianannya dapat dilihat secara rinci dalam tabel 3.8 untuk Konflik Peran, tabel 3.9 untuk Regulasi Diri dan tabel 3.10 untuk Iklim Organisasi, sebagai berikut:

Table 3.8

Blue Print Skala Konflik Peran untuk penelitian

| No | Indikator | Sebaran item | | Jumlah |
|---------------|--------------------------------|--------------|-------------|-----------|
| | | Favorable | Unfavorable | |
| 1 | <i>Time Based Conflict</i> | 2, 5 | 6, 9, 11 | 5 |
| 2 | <i>Strain Based Conflict</i> | 7 | 4, 10, 1 | 4 |
| 3 | <i>Behavior Based Conflict</i> | 8, 13 | 3, 12 | 4 |
| Jumlah | | 5 | 8 | 13 |

UIN SUSKA RIAU

Table 3.9
Blue Print Skala Regulasi Diri untuk penelitian

| No | Indikator | Sebaran Aitem | | Jumlah |
|---------------|---|---------------|-------------|-----------|
| | | Favorable | Unfavorable | |
| 1 | Standar dan tujuan yang ditetapkan sendiri | 1, 3, 19, 7 | 12, 18, 4 | 7 |
| 2 | Memonitor (self-monitoring) | 5, 14, 9 | 2, 11 | 5 |
| 3 | Evaluasi diri | 17, 6 | 10 | 3 |
| 4 | Konsekuensi-konsekuensi yang ditetapkan sendiri | 13,15 | 8, 16 | 4 |
| Jumlah | | 11 | 8 | 19 |

Table 3.10
Blue Print Skala Iklim Organisasi untuk penelitian

| No | Indikator | Sebaran Aitem | | Jumlah |
|---------------|-----------------|---------------|-------------|-----------|
| | | Favorable | Unfavorable | |
| 1 | Struktur | 1, 13, 17 | 7, 19 | 5 |
| 2 | Standar-standar | 2, 14 | 8, 20,11 | 5 |
| 3 | Tanggung jawab | 3, 15 | 9, 21 | 4 |
| 4 | Penghargaan | 4,16 | - | 2 |
| 5 | Dukungan | 5, 18 | 10 | 3 |
| 6 | Komitmen | 6 | 12 | 2 |
| Jumlah | | 12 | 9 | 21 |

4. Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya mengacu kepada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Pengukuran yang tidak reliabel akan menghasilkan skor yang tidak dapat dipercaya karena perbedaan skor yang terjadi diantara individu lebih ditentukan oleh faktor error dari pada faktor perbedaan yang sesungguhnya (Azwar, 2010).

Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya, koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

reliabilitasnya. Dalam pengukuran psikologi, koefisien reliabilitas yang mencapai angka $r_{xx} = 1,00$ tidak pernah dapat dijumpai (Azwar, 2010). Penghitungan reliabilitas menggunakan program komputer *statistical product and service (SPSS) 20. For windows*.

Pada penelitian ini reliabilitas skala konflik peran adalah 0,907, reliabilitas skala regulasi diri adalah 0,906 dan reliabilitas skala iklim organisasi adalah 0,907

G. Analisis Data

Analisis data yang dilakukan untuk pengolahan data penelitian ini menggunakan metode statistik dengan teknik analisis regresi ganda untuk menganalisis hubungan antara regulasi diri (X^1) dan iklim organisasi (X^2) dengan konflik peran (Y). Data yang diperoleh nantinya akan dianalisis dengan menggunakan program *statistical product and service (SPSS) 20. for windows*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diambil suatu kesimpulan bahwa:

- Terdapat hubungan antara regulasi diri dan iklim organisasi dengan konflik peran pada pengurus inti dewan eksekutif mahasiswa (DEMA) fakultas se-UIN SUSKA RIAU. Artinya semakin tinggi regulasi diri dan semakin baik iklim organisasi maka semakin rendah konflik peran, begitu juga sebaliknya.
- Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara regulasi diri dengan konflik peran, artinya semakin tinggi regulasi diri maka semakin rendah konflik peran, begitu juga sebaliknya.
3. Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara iklim organisasi dengan konflik peran, artinya semakin baik iklim organisasi maka semakin rendah konflik peran.

B. Saran

Mahasiswa dan Organisasi

- a. Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan mahasiswa untuk mempertahankan regulasi diri yang tergolong dalam kategori sedang, artinya regulasi diri mampu memberikan kontribusi yang baik bagi mahasiswa pengurus inti organisasi dalam meminimalisir konflik peran antara perkuliahan dan kegiatan organisasi.
- b. Organisasi harus meningkatkan iklim organisasi atau mempertahankan iklim organisasi yang tergolong dalam kategori sedang, artinya dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

suasana iklim organisasi yang sedang mahasiswa pengurus inti organisasi cukup merasa nyaman dan sedikit akan mengurangi konflik yang akan terjadi pada organisasi.

Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya yang akan meneliti variabel konflik peran hendaknya :

- a. Memperluas kajian tentang konflik peran, memperkaya ilmu dan penelitian terhadap psikologi industri dan organisasi dengan menghubungkan faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran selain regulasi diri dan iklim organisasi.
- b. Menambahkan metode kualitatif sebagai data pendukung hasil penelitian, karena pendekatan kualitatif tersebut lebih mampu menggali semua informasi mengenai subjek secara lebih dalam.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Awisul. 2009. *Psikologi Kepribadian Edisi Revisi*. Malang: UMM Press
- _____. 2010. *Psikologi Ke pribadian*. Malang: UMM Press.
- Arsal, Z. 2010. *The Effect of Diaries on Self Regulation Strategies of Preservic*.
- Arikunto, S.2010. *Prosedur Penelitian: Pendekatan Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar. 2009. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: PustakaPelajar.
- _____. 2010. *Penyusunan Skala Psikologis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ashkanasy, N. M., Wilderom, C. P. M., dan Peterson, M. F. 2007. *Handbook of Organizational Culture and Climate*. California: SAGE Publications
- Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2007). Self-regulation, ego depletion, and motivation. *Social and Personality Psychology Compass*, 1(1),
- Davis, K. & Newstrom, J.W. 2011. *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Alih Bahasa: Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Deutsch, M., Coleman P.T., & Marcus E.C (2006). *The Handbook of Conflict Resolution Theory and Practice*. (2nd Ed). San Fransisco: Josey Bass.
- Febriyanti, A. 2013. Hubungan Antara Konflik Peran dengan Prestasi Akademik Pada Mahasiswa yang Bekerja Full Time Di Bekasi. *Skripsi*. Jakarta: Universitas Gunadarma.
- Greenhaus, J., & Beutell, N. 1985. Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy Of Management Review*. (10)76-88.
- Greenhaus, J., Pasuraman, S., & Collins, K. 2001. Career Involvement and Family Involvement as Moderators of Relationships Between Work-Family Conflict and Withdrawal from a Profession. *Journal of Occupational Health Psychology*,(6) 91-100.
- Handoko, H. T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Kreitner & Kinicki. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Lapierre, L. M., Allen, T. D. (2010). Control at work, control at home, and planning behavior: Implications for work family conflict. *Journal of Management* 38 (5).
- Lussier, R. N., (2005). *Human Relations in Organizations: Applications and skills building (6th ed)*. New York: McGraw-Hill.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Luthans, Fred. 2008. *Perilaku Organisasi* (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk). Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: Andi

Masitoh, S. (2007). Konflik peran pada mahasiswa yang aktif diorganisasi. *Skripsi*. Jakarta: Univeristas Gunadarma.

Marreth, A. K. (2013). *Work-Family Conflict Pada Ibu Bekerja*. Sosial Budaya, 10(1)

Munandar, A. S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.

McShane, Steven L., dan Glinow Von, Mary Ann. 2005. *Organizational Behavior*. 3rd edition. McGrawHill. USA.

Maibaho & Sawitri. 2017. Hubungan antara Regulasi Diri dengan Konflik Peran pada Mahasiswa Organisatoris di Fkm dan Fisip Universitas Diponegoro. *Jurnal Empati*. 7 (3), 204 – 211.

Nafi'i, A. L. 2013. Pengaruh Konflik Peran, Ketidak jelasan Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, Locus Of Control dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Psikologi*. Vol. 1

Ormrod, Jeanne Ellis. 2008. *Psikologi Pendidikan Membantu Siswa Tumbuh dan Berkembang*. Jilid 1. Jakarta : Erlangga.

Pajares, Frank & Tim Urdan. 2006. *Self-Efficacy Beliefs of Adolescence*. Greenwich: Information Age Publishing.

Palomino, M. N., & Frezatti, F. 2016. Role Conflict, Role Ambiguity and Job Satisfaction: Perceptions of The Brazilian Controllers. *Sao Paulo*, (51) 165 – 181.

Rizzo, J., House and S. Lirtzman. 1970. Role conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Johnson Graduate School of management. Cornell University. Administrative science Quarterly*, (15).

Robbins, Stephens P. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*. Alih Bahasa: Benjamin Molan. Jakarta: PT. Indeks.

Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba Empat

Rulestri, Sri & Eryanto, Henry. 2013. Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit Tk.IV Salak. *Bogor*. XI (2).

Rizzo, J., House and S. Lirtzman. 1970. Role conflict and ambiguity in complex organizations. Johnson Graduate School of management. *International Journal of Environmental and Science Education*. (15)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Schunk, D. H. 2012. *Learning theories: An educational perspective* (6th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Stringer, R.. 2002. *Leadership and Organizational Climate*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sugiyono.2007. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- _____.2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sarjono, Haryadi., dan Julianita, Winda. (2011). *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Penerbit Salemba empat, Jakarta.
- Saputra, S. Wyn., Dantes, Nym., & Natajaya, Nym., (2013). Kontribusi .2013. Kompetensi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dalam Kaitannya Kinerja Guru SMP Dwijendra Denpasar. *e-journal program pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*.(4).
- Schermerhorn, J. R., Osborn, R. N., Uhl-Bien, M., & Hunt, J. G. 2012. *Organizational Behavior (12th ed.)*. New Jersey, NJ: Jhon Wiley & Sons Inc.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Stoner, G., Albright, T., & Ramachandran, V. 1990. Transparency and Coherence in Human Motion Perception. *Nature*. 344, 153-155.
- Taylor, Shelley E, Peplu, Letia Anne., Sears, David O. 2009. *Psikologi Sosial* Edisi Kedua Belas. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Tadelina, Rahma. 2013. Hubungan Iklim Organisasi Dengan Konflik Peran Ganda Sebagai Ibu Rumah Tangga dan Pekerja Pada Pegawai Negeri Sipil Wanita di Akademi Militer Magelang. *Skripsi*. Magelang: Universitas Satya Wacana Salatiga.
- Wahyudi. (2006). *Manajemen Konflik dalam Organisasi (Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner)*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Wexley, K. N. dan Yukl, G. A. 1992. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. (Diterjemahkan oleh M. Shobarudin). Jakarta: Rineka Cipta.
- Wirawan., (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Kencana : Jakarta.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Daftar Singkat Riwayat Hidup



Tri Wahyu Hidayatno, Lahir di Alang Lawas, 11 September 1994 anak ke tiga dari empat bersaudara dari Pasangan Ayahanda Afri Jonnedi dan Ibunda Del Asni. Penulis menamatkan Pendidikan tingkat dasar di SDN 02 Halaban pada tahun 2007. Selanjutnya penulis menempuh pendidikan menengah pertama di SMPN 2 Lareh Sago Halaban dan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2010.

Untuk jejang menengah atas di SMAN 1 Lareh Sago Halaban dan menyelesaikan pendidikan Pada tahun 2013. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi dengan mengambil S1 di Fakultas Psikologi UIN SUSKA RIAU melalui jalur SBMPTN. Dan menyelesaikan Pendidikan S1 pada tahun 2019 .

Selain menimba ilmu di Perguruan Tinggi, penulis aktif dalam berbagai organisasi internal dan eksternal kampus diantaranya:

1. Pengurus UKMF Pesatuan Seluruh Olah Raga Psikologi (PERSEPSI)
2. Pengurus UKMS Komunitas Seni Mahasiswa Psikologi (KSMP)
3. Pengurus Badan Legislatif Mahasiswa Fakultas Psikologi (BLM)
4. Bagian dari pendiri Pencinta Alam Psikologi (PALASIK)